

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang beraneka ragam yang terdiri dari berbagai suku, ras, etnis dan agama yang berbeda dan memiliki semboyan negara yang berbunyi “Bhinneka Tunggal Ika” yang artinya berbeda-beda tetap satu jua.¹ Meski dikatakan mempunyai banyak perbedaan akan tetapi setiap warga negara dianggap sama perlakuannya di mata hukum yang tidak bisa dibedakan sesuai ras, etnis, dan agama.² Dalam hal ini setiap warga negara menginginkan terwujudnya cita-cita bangsa yang tertuang dalam Pancasila dan UUD 1945. Secara garis besar, Negara Indonesia memiliki cita-cita bangsa yang tujuan utamanya untuk mensejahterakan dan memberikan keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia.

Guna mewujudkan cita-cita bangsa diperlukan adanya sarana tindak pemerintah. Sarana yang dimaksud ini sarana yuridis, personal, materiil dan finansial. Sarana personal ini terdiri dari pejabat negara dan Pegawai Negeri Sipil. Di Negeri ini keberadaan Pegawai Negeri Sipil diatur khusus melalui peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian yang mengatur kedudukan, norma, standard dan prosedur yang berkaitan dengan hak dan kewajiban seorang Pegawai Negeri Sipil. Bukan hanya itu Pegawai Negeri Sipil juga mempunyai larangan, sanksi dan upaya perlindungan hukum. Untuk peningkatan kedisiplinan Pegawai

¹ Pancasila

²UUD 1945 Pasal 28D ayat 1 yang berbunyi “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”. Maksud dari ayat diatas adalah setiap warga negara berhak mendapat pengakuan dan perlindungan dari negara. Serta setiap warga negara berhak untuk mendapat perlakuan dihadapan huku yang adil dan sama untuk warga negara tanpa ada perbedaaan sedikitpun.

Negeri Sipil, Pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan pembuatan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Tujuan Negara Republik Indonesia adalah mewujudkan masyarakat yang sejahtera secara merata serta berkesinambungan, spiritual dan materiil. Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan bergantung pada kemampuan serta kesempurnaan Pegawai Negeri Sipil. Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sangat menentukan dalam pelaksanaan pembangunan nasional. Pegawai Negeri Sipil adalah abdi negara serta abdi masyarakat yang dengan setia menyelenggarakan tugas pemerintahan serta wajib menjaga persatuan bangsa dalam kesatuan negara republik Indonesia. Pemerintah memberlakukan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil untuk menegakan peraturan disiplin kepada pegawai negeri sipil berbunyi:³

Pasal 3

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-undang dasar negara Republik Indonesia tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;

³ Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Lembaran Negara Republik Indonesia 5135

6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
7. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
9. Bekerja jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara;
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan;
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
12. Mencapai sasaran kerja yang ditetapkan;

Mengenai larangan Pegawai Negeri Sipil termuat dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang berbunyi :⁴

Pasal 4

1. Menyalahgunakan wewenang;
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
3. Tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;

⁴ Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135

5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan atau meminjamkan barang- barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;

Kewajiban serta larangan itu apabila dilanggar maka akan dikenakan sanksi hukuman sesuai dengan tingkat kesalahannya. Pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugasnya haruslah meningkatkan kemampuan, pengetahuan serta profesionalisme dibidang tugasnya. Pegawai negeri sipil wajib menyimpan informasi negara yang bersifat rahasia. Peraturan kedisiplinan yang ditunjukkan pada pegawai negeri sipil harus diterapkan secara jelas dan tegas agar ditaati dengan baik.

Ketika Pegawai Negeri Sipil melakukan pelanggaran hukum disiplin sudah pasti akan diberi sanksi hukuman disiplin. Berdasar ketentuan yang berlaku, penjatuhan hukuman yang dapat dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Pejabat Pembina Kepegawaian sendiri dibagi menjadi dibagi menjadi 3 macam yaitu, Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat, Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota. Dalam hal ini penjatuhan hukuman disiplin kepada pegawai juga mempunyai 3 tingkat dan jenisnya yaitu Hukuman Disiplin Ringan, Hukuman Disiplin Sedang dan Hukuman Disiplin Berat.

Ketika menyelesaikan sengketa kepegawaian diperlukan Pengadilan baru yang mempunyai kewenangan memeriksa, menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ketika seluruh upaya administratif yang telah digunakan. Sebelumnya pengertian dari sengketa Tata

Usaha Negara tertuang di Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Sengketa Tata Usaha Negara yang berbunyi: “Sengketa Tata Usaha Negara adalah sengketa yang timbul dalam bidang tata usaha negara antara orang atau badan hukum perdata dengan badan atau pejabat tata usaha negara, baik pusat maupun daerah sebagai akibat dari dikeluarkannya keputusan tata usaha negara sengketa kepegawaian juga termasuk didalamnya yang berlaku dalam peraturan perundang-undangan”.⁵

Akan tetapi ada banyak pilihan penyelesaian sengketa sebelum melakukan upaya administratif, seperti hukuman disiplin ringan, sedang dan berat.⁶ Ketika pegawai negeri sipil sudah diberi sanksi disiplin berat dan merasa keberatan dengan hukuman disiplin berat yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang, pegawai negeri sipil berhak untuk melakukan upaya administratif yang terdiri dari keberatan dan banding administratif.⁷ Keberatan sendiri adalah ketika pegawai negeri sipil dijatuhi hukuman disiplin sedang berupa penundaan gaji

⁵ Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Sengketa Tata Usaha Negara berbunyi :“Sengketa Tata Usaha Negara adalah sengketa yang timbul dalam bidang tata usaha negara antara orang atau badan hukum perdata dengan badan atau pejabat tata usaha negara, baik pusat maupun daerah sebagai akibat dari dikeluarkannya keputusan tata usaha negara sengketa kepegawaian juga termasuk didalamnya yang berlaku dalam peraturan perundang-undangan”. Maksud dari Pasal diatas adalah bahwa sengketa yang muncul dalam bidang tata usaha negara antara orang atau badan hukum perdata baik dipusat dan di daerah dikarenakan akibat dikeluarkannya keputusan tata usaha negara termasuk sengketa kepegawaian yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan. Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5079

⁶ Pasal 7 angka (1) – (4) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135

⁷ Pasal 34 ayat (1) jo. Pasal 7 ayat (3) huruf a dan huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 53 Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Lembaran Negara Republik Indonesia 5135

1 tahun dan pengajuannya sudah tertuang pada Pasal 34 ayat (1) jo. Pasal 7 ayat (3) huruf a dan huruf b Peraturan Pemerintah Disiplin Pegawai Negeri Sipil.⁸

Untuk hukuman disiplin berat dapat mengajukan banding administratif itu sendiri sudah diatur di Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.⁹Hukuman disiplin yang dapat diajukan untuk banding administratif ketika jenis hukuman yang diberikan tertuang pada pasal angka 4.¹⁰ Ketika hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Presiden, Pejabat Pembina Kepegawaian, Gubernur selaku wakil pemerintahan, Kepala Perwakilan, dan Pejabat yang berwenang menghukum.¹¹Pengajuan banding administratif ini diajukan dulu ke BAPEK (Badan Pertimbangan Kepegawaian), setelah di BAPEK pihak yang bersangkutan tidak puas langsung bisa diajukan ke Pengadilan Tata Usaha Negara.¹²

⁸ Ibid⁸ Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Sengketa Tata Usaha Negara berbunyi :“Sengketa Tata Usaha Negara adalah sengketa yang timbul dalam bidang tata usaha negara antara orang atau badan hukum perdata dengan badan atau pejabat tata usaha negara, baik pusat maupun daerah sebagai akibat dari dikerluarkannya keputusan tata usaha negara sengketa kepegawaian juga termasuk didalamnya yang berlaku dalam peraturan perundang-undangan”. Maksud dari Pasal diatas adalah bahwa sengketa yang muncul dalam bidang tata usaha negara antara orang atau badan hukum perdata baik dipusat dan di daerah dikarenakan akibat dikeluarkannya keputusan tata usaha negara termasuk sengketa kepegawaian yang tercantum dalam peraturan perundang-undangan. Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5079

⁸ Pasal 7 angka (1) – (4) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135

⁸ Pasal 34 ayat (1) jo. Pasal 7 ayat (3) huruf a dan huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 53 Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Lembaran Negara Republik

⁹ Pasal 34 ayat (2) jo. Pasal 7 ayat (4) huruf d dan huruf e Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135

¹⁰ Pasal 7 angka (2) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135

¹¹ Ibid

¹² Pasal 38 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135

Ketika pegawai negeri sipil sudah diberi sanksi disiplin berat dan merasa keberatan dengan hukuman disiplin berat yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang, pegawai negeri sipil berhak untuk melakukan upaya administratif yang terdiri dari keberatan dan banding administratif.¹³ Keberatan sendiri adalah ketika pegawai negeri sipil dijatuhi hukuman disiplin sedang berupa penundaan gaji 1 tahun dan pengajuannya sudah tertuang pada Pasal 34 ayat (1) jo. Pasal 7 ayat (3) huruf a dan huruf b Peraturan Pemerintah Disiplin Pegawai Negeri Sipil.¹⁴

Seperti kasus yang ada di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan disana ada kasus dimana ada seorang PNS di Dinas Pendidikan. Sebenarnya kasus ini bermula di tahun 2004 dengan adanya laporan dari beberapa masyarakat yang melapor atas tindakan penipuan yang dilakukan seorang PNS ini dengan mengaku bisa memasukkan anaknya menjadi Pegawai Negeri Sipil dengan menyerahkan sejumlah uang. Lalu dengan ada laporan juga yang diajukan ke pihak kepolisian pihak BKD pun melakukan pemanggilan akan tetapi pemanggilan ini membuat PNS tersebut tidak mau mengakui tindak pidana yang dilakukan setelah ada proses pemanggilan PNS tersebut membuat tindakan lagi yaitu tidak masuk kerja akhirnya diberikan sanksi penundaan kenaikan pangkat.

Dengan adanya sanksi tersebut PNS tidak mempunyai itikad baik untuk menyelesaikan permasalahan akan tetapi beliau menghilang sampai tahun 2015 dimana tahun itu ada program E-PUPNS. Program E-PUPNS ini tertuang pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Nasional Nomor 19 Tahun 2015 Tentang

¹³ Pasal 34 ayat (1) jo. Pasal 7 ayat (3) huruf a dan huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Lembaran Negeri Republik Indonesia Nomor 5135

¹⁴ Ibid

Pedoman Pelaksanaan Pendataan Ulang Pegawai Negeri Sipil Secara Elektronik pada bagian sanksi menyatakan bahwa “apabila Pegawai Negeri Sipil tidak melaksanakan pemutakhiran data melalui E-PUPNS pada periode yang telah ditentukan data Pegawai Negeri Sipil akan dikeluarkan dari database kepegawaian nasional” dan “Akibat dari data Pegawai Negeri Sipil yang dikeluarkan sebagaimana dimaksud pada bagian atas maka pelayanan mutasi kepegawaian yang bersangkutan tidak akan diproses.”¹⁵

Namun pihak Pejabat Pembina Kepegawaian di BKD tidak inisiatif membuat surat pelayanan mutasi kepada Pegawai Negeri Sipil tersebut jadi ada indikasi pembiaran sampai pada akhirnya pada tahun 2017 tanggal 22 Mei 2017 barulah diterbitkan surat keputusan pemberhentian tidak dengan hormat yang diterbitkan setelah Pejabat Pembina Kepegawaian baru diganti. Dengan adanya indikasi pembiaran menurut Pegawai Negeri Sipil tersebut akhirnya mengajukan banding administratif pada tanggal 27 Juli 2017 dan diterima oleh Badan Kepegawaian Daerah tanggal 8 Agustus 2017 dan disediakan kepada Kepala Badan Kepegawaian tanggal 9 Agustus 2017 sehingga tanggapan/sanggahan atas banding administratif masih memenuhi batas waktu sebagaimana ketentuan diatur pada Pasal 8 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian.¹⁶ Pengajuan banding administratif itu diajukan dengan alasan status kepegawaiannya merasa terkatung-katung karena baru diterbitkannya SK pemberhentian tidak dengan hormat dari pejabat yang berwenang. Walaupun pada

¹⁵ Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Nasional Nomor 19 Tahun 2015 tentang Pedoman Pelaksanaan Pendataan Ulang Pegawai Negeri Sipil Secara Elektronik

¹⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 45

dasarnya beliau sendiri mengetahui dan ada tindakan melarikan diri dari laporan kepolisian yang sudah dibuat oleh para pelapor. Saat ini kasusnya masih berjalan di BAPEK dengan tahap pembuktian dari kedua belah pihak.

Pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil juga ada beberapa perhitungan untuk menentukan PNS dapat dikenai hukuman disiplin berat, ini tercantum pada Pasal 10 yang berbunyi :¹⁷

Pasal 10

Hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (4) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:

1. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 3, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
2. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 4, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
3. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal

¹⁷ Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 45

3 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;

4. Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;

5. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 7, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;

6. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 8, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;

7. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 9, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;

8. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 10 apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;

9. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa :

- a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) hari kerja;
 - b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja;
 - c. pembebasan dari jabatan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 (empat puluh satu) sampai dengan 45 (empat puluh lima) hari kerja; dan
 - d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih;
10. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 12, apabila pencapaian sasaran kerja pegawai pada akhir tahun kurang dari 25% (dua puluh lima persen);
11. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 13, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
12. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 14, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan

13. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara.

Dan pada Pasal 10 ayat 9 huruf (d) menyatakan bahwa “Pemberhentian tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46(empat puluh enam) hari kerja atau lebih”. Dimana ini juga membuat adanya kebingungan mengapa surat pemberhentian ini sangat begitu lama baru diterbitkan. Ketika dihitung ketika PNS ini tidak masuk kerja dari tahun 2004 sampai tahun dari 2017 awal beliau menagih semua hak-hak kepegawaiannya.

Dengan adanya Pasal 10 tepatnya pada ayat(9) huruf d seharusnya pihak Pejabat Pembina Kepegawaian tidak harus menunggu 10 tahun untuk memberikan sanksi pemberhentian tidak dengan hormat. Ini bisa menimbulkan banyak spekulasi diantara para PNS yang di Kabupaten Lamongan. Pada aturan yang berlaku ketika seorang Pejabat Pembina Kepegawaian tidak segera memberi hukuman kepada pegawai negeri sipil yang sudah jelas bersalah maka Pejabat Pembina Kepegawaian akan mendapat hukuman yang sama diterima oleh pegawai negeri sipil. Ini tertera pada Pasal 21 ayat 1, 2 dan ayat 3 Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang berbunyi: ayat 1 “pejabat yang berwenang menghukum wajib menjatuhkan hukuman disiplin kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin”, ayat 2 “apabila Pejabat yang berwenang menghukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, pejabat tersebut dijatuhi hukuman disiplin oleh atasannya”, ayat (3) “hukuman disiplin

sebagaimana dimaksud ayat (2) sama dengan jenis hukuman disiplin yang seharusnya dijatuhkan kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin”.¹⁸

Pada kasus yang terjadi di kantor BKD Kabupaten Lamongan ini terjadi karena ada indikasi sikap pembiaran atau kesalahan juga yang dilakukan pejabat Pembina kepegawaian terdahulu. Pengajuan banding administratif yang dilakukan PNS tersebut sebenarnya tidak dapat dipermasalahkan karena jangka pengajuannya tidak melebihi jangka waktu yang ditetapkan di Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2011. Hanya saja pihak Badan Peradilan Kepegawaian juga harus melihat sikap pejabat yang baru dengan dikeluarkannya SK pemberhentian secara tidak hormat meskipun sudah terlambat. Maka dari itu peneliti sudah memberikan penjelasan yang membuat peneliti ingin membahas tentang **“Pelaksanaan Pasal 10 Ayat 9 huruf (d) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan)”**

B Orisinalitas Penelitian

No	Tahun Penelitian	Nama Peneliti dan Asal Instansi	Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Keterangan
1	2012	Tri Tejonarko (10.051.0063 M) Fakultas Hukum Universtitas	Upaya Hukum Atas Putusan Banding Administratif Pemberhentian	1. Apa Landasan yuridis upaya putusan banding administratif	Penelitian dari Tri Tejonarko lebih memfokuskan membahas upaya banding administratif yang ditempuh setelah adanya putusan

¹⁸ Pasal 21 Ayat 1, 2 dan ayat 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pgeawai Negeri Sipil, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74

		Bhayangkara Surabaya	Pegawai Negeri Sipil	bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS)? 2. Upaya hukum apa yang dapat dilakukan atas putusan banding administratif?	banding dengan memakai Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1989 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil
2	2014	Umi Nafisah (10340087) Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga	Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS), ditinjau Undang- undang Nomor 43 Tahun 1999 Perubahan Undang- undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok- pokok kepegawaian	1. Bagaimanakah prosedur pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Kabupaten Sleman berdasarkan Undang- undang Nomor 43 Tahun 1999 Perubahan atas Undang-	Penelitian dari Umi Nafisah memfokuskan bagaimana prosedur pemberhentian pegawai negeri sipil ditinjau dari Undang- undang Nomor 43 Tahun 1999 Perubahan atas Undang- undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok- Pokok Kepegawaian

				undang Nomor 8 Tahun 1974? 2. Bagaimanakah upaya hukum yang diambil Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan tersebut di Pemerintahan Kabupaten Sleman?	
<p>Keterangan:</p> <p>Peneliti berfokus pada pembahasan tentang Pelaksanaan Pasal 10 Ayat 9 Huruf (d) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan)</p>					

B. Rumusan Masalah

1. Mengapa ada keterlambatan penerbitan surat keputusan pemberhentian tidak dengan hormat terhadap Pegawai Negeri Sipil, apa hambatan keterlambatan penerbitan surat keputusan tersebut?
2. Apa akibat hukum dan solusi yang timbul dari keterlambatan penerbitan surat keputusan pemberhentian tidak dengan hormat tersebut ?

C. Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui, mengidentifikasi dan menganalisa faktor penghambat Pelaksanaan Pasal 10 Ayat 9 Huruf (d) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan)
2. Untuk mengetahui, mengidentifikasi dan menganalisa akibat dan solusi dari Pelaksanaan Pasal 10 Ayat 9 Huruf (d) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan)

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan di dalam bidang hukum administrasi negara, khususnya padapenghambat Pelaksanaan Pasal 10 Ayat 9 Huruf(d) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan)

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa dan Akademisi

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan dijadikan sebagai metode pembelajaran di dalam dunia pengetahuan mahasiswa dan akademisi hukum yang ingin menyelesaikan tugas akhir.

- 2) Penelitian ini adalah sebagai salah satu sumbangan pemikiran dari peneliti yang merupakan wujud nyata peran mahasiswa dalam masyarakat
- 3) Penelitian ini berguna untuk menambah keilmuan dan pengetahuan di bidang Hukum Administrasi Negara khususnya dalam bidang Hukum Kepegawaian

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman materi, maka penelitian ini dibagi menjadi 5 (lima) bab yang berurutan dan saling berhubungan satu dengan yang lain. Di bawah ini adalah uraian isi dari setiap bab secara garis besar dapat dilihat sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Pada bagian ini dibahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan untuk memberikan gambaran yang jelas dan rinci terhadap sistematika skripsi ini.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini dijelaskan mengenai pengertian dan peristilahan serta pengaturan berkaitan dengan Pelaksanaan Pasal 10 Ayat 9 Huruf(d) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Studi Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lamongan). Sumber-sumber pustaka yang digunakan oleh peneliti dalam bab ini berasal dari buku-buku teks, jurnal dan informasi-informasi internet yang berkaitan dengan masalah yang hendak dibahas.

BAB III. METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dibahas tentang jenis penelitian, pendekatan penelitian, yang dipakai hingga analisis bahan hukum. Adapun rinciannya sebagai berikut:

- a. Jenis Penelitian ;
- b. Jenis Pendekatan ;
- c. Alasan Pemilihan lokasi ;
- d. Sumber data ;
- e. Teknik Pengumpulan Data ;
- f. Teknik Analisis Data ;
- g. Definisi Operasional ;

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang hasil dari penelitian yang antara lain mengenai gambaran lokasi penelitian secara umum, kenyataan dilapangan, kendala dan upaya untuk mengatasi masalah dalam, serta analisis dan pembahasan yang diberikan oleh peneliti terhadap data primer dan data sekunder yang diperoleh selama penelitian.

BAB V. PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan serta saran untuk masyarakat dan lembaga yang terkait dengan pembahasan skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

Pada bagian daftar pustaka peneliti menuliskan bahan-bahan rujukan berupa buku-buku serta peraturan perundang-undangan yang dipakai.